

FEUILLE DE ROUTE MÉTHODOLOGIQUE POUR LA TRANSFORMATION DE L'APPRENTISSAGE, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ASSURANCE CHÔMAGE

Le programme de travail pour rénover notre modèle social présenté le 6 juin dernier recensait six grandes réformes complémentaires à mener dans les 18 mois :

- ▶ Faire converger performance sociale et performance économique, en faisant évoluer notre droit du travail.
- ▶ Redonner de façon immédiate et visible du pouvoir d'achat aux salariés.
- ▶ Transformer la formation professionnelle pour permettre à chacun de trouver sa place sur le marché du travail.
- ▶ Ouvrir l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants et inciter les entreprises à rallonger la durée des contrats.
- ▶ Refonder l'apprentissage pour développer massivement l'offre des entreprises en direction des moins de 25 ans.
- ▶ Rénover notre système de retraites.

La transformation des relations professionnelles organisée par les ordonnances réformant le Code du travail a été menée dans un premier temps. Ces ordonnances ont été promulguées le 22 septembre dernier et leurs décrets d'application seront tous publiés avant la fin de l'année. La suppression des cotisations salariales sur l'assurance maladie et l'assurance chômage sera réalisée par le PLFSS pour 2018.

Il nous appartient désormais de rentrer dans une nouvelle phase de mise en œuvre de ce programme de travail afin de mener trois des réformes évoquées.

LES ORIENTATIONS DES RÉFORMES DE L'APPRENTISSAGE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CHÔMAGE.

Ces trois réformes ont trois objectifs communs :

- ▶ donner à chacun plus de liberté professionnelle : liberté de choisir un métier correspondant à ses aspirations, liberté de changer d'entreprise, de créer son entreprise, liberté d'innover dans la formation de ses salariés ;
- ▶ donner à chacun plus de protections pour s'insérer et évoluer sur le marché du travail : davantage de droits à la formation professionnelle, notamment pour les demandeurs d'emploi, davantage de places offertes en apprentissage, davantage de droits à l'assurance chômage ;
- ▶ permettre à tous (salariés, demandeurs d'emploi, entreprises) de s'adapter aux mutations technologiques et de progresser en compétences pour que la France maintienne ou retrouve sa place en haut de la chaîne de valeur de la mondialisation.

1. L'apprentissage

L'apprentissage est un mode de formation, pour tous les niveaux de qualification, très favorable à l'insertion dans l'emploi, qui reste insuffisamment développé dans notre pays. Plus de 7 apprentis sur 10 sont en emploi quelques mois après la fin de leur formation. Il constitue un mode de pédagogie qui permet d'obtenir les mêmes diplômes que la voie traditionnelle et qui doit donc être promu pour permettre à davantage de jeunes de réussir leur formation.

Il est indispensable de permettre aux jeunes et aux familles de **connaître en amont les débouchés**, en termes d'insertion dans l'emploi, des formations en apprentissage vers lesquelles ils pourraient s'orienter. La transparence entraînera ainsi une meilleure orientation des jeunes, ainsi qu'une plus grande attractivité de l'apprentissage.

Notre système d'apprentissage doit ainsi préparer à des diplômes et des titres dans le cadre de formations adaptées et régulièrement remises à jour, qui répondent à des besoins actuels et futurs de recrutement.

Les entreprises doivent être mises en situation de proposer davantage d'offres d'apprentissage grâce à une refonte des règles qui les placeront au cœur du nouveau système.

La taxe d'apprentissage et les aides à l'apprentissage doivent être réformés pour garantir qu'ils sont orientés, dans le cadre de règles simples et opérationnelles, vers les besoins de court et moyen termes des entreprises.

2. La formation professionnelle

Le système de formation professionnelle doit, lui aussi, être transformé au service d'un investissement majeur dans les compétences

D'abord, le **marché de la formation professionnelle demande à être structuré** avec une transparence réelle de l'information sur les débouchés des formations organisées et avec une offre de qualité, attestée de manière indépendante.

Ensuite, **il est nécessaire de doter tous les actifs de la capacité de se former**, dans une logique qualifiante et de façon autonome, qui ne dépende pas d'un intermédiaire, quel qu'il soit. Dans le même temps, les salariés qui en ont besoin doivent pouvoir être mieux accompagnés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Le Compte personnel de Formation (CPF), créé par les partenaires sociaux, est un support essentiel à cette fin. Une attention particulière doit être apportée aux demandeurs d'emploi, salariés des TPE et PME et actifs les moins qualifiés.

Enfin, **le plan d'investissement compétences** engagera un effort sans précédent sur la formation des demandeurs d'emploi, dans un cadre renouvelé garantissant davantage d'efficacité et définissant mieux le rôle de chacun.

3. Le régime d'assurance chômage

Le régime d'assurance chômage offre aux actifs la possibilité de bénéficier d'un revenu d'assurance lorsqu'ils sont involontairement privés d'emploi. Il doit évoluer d'un régime d'assurance à un régime de protection permettant d'accompagner la mobilité professionnelle. Si la privation involontaire d'emploi salarié nécessite évidemment une assurance, il existe des situations où la démission doit aussi ouvrir accès à une indemnisation. C'est l'équilibre du marché du travail et la mobilité des actifs qui est en jeu.

La garantie d'un revenu en cas de période de chômage est une protection et des travailleurs indépendants peuvent avoir besoin d'une telle protection. C'est un progrès social que de l'organiser.

Bénéficier des garanties, les financer suppose aussi de veiller à la responsabilité des acteurs. C'est pourquoi le système de financement et de contrôle doit inciter tant les employeurs que les demandeurs d'emploi à des comportements responsables.

La transformation qui doit résulter de ces trois chantiers ne pourra être effective qu'à l'issue d'un travail approfondi de concertation.

LA MÉTHODOLOGIE DE LA RÉFORME ET SON CALENDRIER.

Dès le début du mois de novembre 2017, les ministres du travail et de l'éducation nationale veilleront à **la mise en place de groupes de travail multipartites associant les représentants de toutes les parties prenantes en matière d'apprentissage** (partenaires sociaux, chambres consulaires, régions).

Ces groupes seront animés par une personnalité qualifiée, M^{me} Sylvie Brunet. Leurs travaux s'échelonneront jusqu'à la fin du mois de janvier 2018. Ils établiront un diagnostic sur les questions relatives au fonctionnement de l'apprentissage (parcours de l'apprenti, statut, organisation des centres de formation, organisation des diplômes et titres, mode de financement) et proposeront des orientations.

Il appartiendra ensuite aux pouvoirs publics de faire connaître la suite qu'ils entendent donner à ces travaux.

Dans la première quinzaine de novembre, **un document d'orientation sera transmis aux partenaires sociaux dans le cadre de l'application de l'article L.1 du code du travail** afin de les solliciter pour engager une négociation relative à la réforme de la formation professionnelle.

Le périmètre de cette éventuelle négociation sera précisé tout à la fois dans ce document d'orientation et à travers le choix que feront les partenaires sociaux de s'engager dans cette voie. L'éventuelle négociation devra se dérouler jusqu'en janvier 2018 au plus tard.

En parallèle, des réunions bilatérales et multilatérales avec les autres parties prenantes et en particulier les représentants des régions mais aussi avec les partenaires sociaux seront organisées durant cette période.

Durant la seconde moitié du mois de novembre, **une réunion multilatérale de l'ensemble des partenaires sociaux négociateurs de l'assurance chômage sera organisée**, comme ils en ont manifesté le souhait le 8 septembre dernier.

Cette réunion permettra de poser les bases du partage d'éléments de diagnostic communs et sera l'occasion pour le Gouvernement de préciser les axes de mise en œuvre qu'il entend donner à la réforme dans le cadre des engagements pris devant nos concitoyens.

Il sera alors nécessaire au vu de ces données, de déterminer plus précisément la part de la méthode de travail fondée directement sur l'organisation par thèmes de réunions bilatérales et celle renvoyant le cas échéant à des discussions entre les partenaires sociaux.

A l'issue de l'ensemble de cette phase, **un projet de loi visant à la création de nouvelles libertés et nouvelles protections professionnelles** sera déposé avant le début du printemps 2018. Il serait définitivement voté par le parlement avant la fin de l'été 2018.